Comune di Binago

Provincia di Como

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2022 – 2024

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Premessa

Le finalità del **PIAO** sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di

cui all’articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all’aggiornamento di quella esistente all’entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell’articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

a) autorizzazione/concessione;
b) contratti pubblici;
c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
d) concorsi e prove selettive;
e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L’aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione “Rischi corruttivi e trasparenza” avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all’articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all’art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell’art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l’approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall’attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d’insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell’Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Binago
Indirizzo: Piazza Vittorio Veneto n. 5
Codice fiscale/Partita IVA: 00490260130
Sindaco: p.i. Alberto Vincenzo Pagani
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: n. 14
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: n. 4833
Telefono: 031.940142
Sito internet: http://www.comune.binago.co.it/
E-mail: info@comune.binago.co.it
PEC: comune.binago@pec.regione.lombardia.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione:
Valore pubblico

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder.
Le *Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017* del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il "miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio".
In generale può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari ***soggetti pubblici****, che perseguono tale obiettivo utilizzando* ***risorse tangibili*** *(risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e* ***intangibili*** *(capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).*
Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui Si opera.
Si rimanda alla deliberazione di C.C. n. 26 del 20.09.2022, che ha approvato il Documento Unico di Programmazione semplificato (DUPS), regolarmente pubblicato e consultabile sul sito istituzionale del Comune in "Amministrazione trasparente" al seguente link: https://www.comune.binago.co.it/c013023/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/259

Sottosezione di programmazione:
Performance
Si rimanda alla deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 10.02.2022 che ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024 (PEG) per il triennio organicamente unificato con il Piano degli obiettivi e del Piano della Performance 2022, a norma dell'art. 169, comma 3/bis del D. Lgs. n. 267/2000, regolarmente pubblicato e consultabile sul sito istituzionale del Comune in "Amministrazione trasparente" al seguente link:
https://www.comune.binago.co.it/c013023/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/112
Allo stesso link sono consultabili gli obiettivi, le attività, i risultati attesi, gli indicatori.

Piano delle azioni positive (PAP)

L'art. 48, comma 1, del D.Lgs 11.04.2006 n. 198 prevede che i Comuni, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D.Lgs 165/2001 (ovvero in mancanza delle organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse) e sentito inoltre (in alternativa rispetto al Comitato di cui all'art. 10 e alla consigliera/consigliere nazionale di parità) il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal CCNL e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongano **piani di azioni positive** tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne: tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni come previsto dall'art. 57, comma 1, del D.Lgs 30.03.2001 n. 165.

Nello spirito della legge (cfr. art. 1 del D.Lgs 165/2001) la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, si realizza mediante la cura, la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del privato.

Il Comune di Binago, che ha attualmente una popolazione di 4833 abitanti, cura la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dell'ente attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

Il Comune di Binago ai sensi dell'art. 57, comma 1, del D.Lgs 30.03.2001 n. 165:

- **riserva alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);**
- **garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro;**

Il Comune di Binago ha attualmente in servizio 14 dipendenti tutti assunti con contratto a tempo indeterminato (n. 9 donne – di cui n. 8 Full-time e n. 1 part-time 72,22% - e n. 5 uomini) di cui n. 1 responsabili di servizio (uomo).

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

L'obiettivo principale del Comune, per dare concreta e sostanziale attuazione nella gestione del personale, al principio delle pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e nello sviluppo professionale è quello di garantire la piena ed effettiva parità tra i sessi, senza nessun tipo di discriminazioni e promuovendo azioni che consentano di superare gli ostacoli di qualsiasi natura che possano impedire o limitare l'esercizio e la tutela di diritti, interessi e aspettative, assicurando la piena possibilità di sviluppo della propria personalità nel mondo del lavoro, permettendo di conciliare la vita familiare con l'attività lavorativa.

Le azioni positive, attraverso le quali raggiungere l'obiettivo prefissato, sono le seguenti:

1) **Orario flessibile di lavoro**: il Comune di Binago, in sede di contrattazione decentrata, ha stabilito di fissare una flessibilità oraria in anticipo di 15 minuti rispetto all'ora d'ingresso e 30 minuti successivi all'orario di presa di servizio entrata, fatta salva la flessibilità nell'espletamento della pausa pranzo, comunque mai inferiore ai 30 minuti.

2) **Formazione a seguito di congedi/astensioni di maternità:** allo scopo di consentire un ritorno al lavoro nel miglior modo possibile, si prevede un percorso di formazione dopo la fruizione di congedi parentali, compatibilmente con le risorse di bilancio.

3) **Campagne informative:** ai sensi dell'art. 2 della legge 8 marzo 2000 n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città "tramite la diffusione di materiale informativo, allo scopo di diffondere la conoscenza delle disposizioni della legge 53.

4) **Pari dignità delle persone sul lavoro:** si ritiene opportuno l'organizzazione e/o la partecipazione a corsi specifici di formazione del personale, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, allo scopo di prevenire condotte che potrebbero configurarsi come molestie sessuali o mobbing nella prospettiva di mantenere e sviluppare corretti rapporti tra colleghi e colleghe di lavoro, sia sotto l'aspetto umano, sia sotto quello professionale.

L'Amministrazione comunale, qualora se ne presentasse la necessità, si riserva di integrare il presente piano anche prima dello scadere, nell'ottica di garantire piena attuazione alle predette finalità specie qualora si palesassero situazioni di criticità attualmente non emerse, tali da richiedere azioni mirate.

FONTI NORMATIVE:

- DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".
- Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche
- Legge 20 maggio 1970, n. 300, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento
- Legge 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"
- D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53"
- D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni
- D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"
- D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"
- Direttiva del Parlamento europeo de del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"
- D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119, "Attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183"
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle

rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di 14 pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”

- Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017/2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;
- Decreto del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018;
- D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183
- Legge 7 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)
- Direttiva 23 maggio 2007, recante “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche adottata dal Ministro pro-tempore per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro pro-tempore per i diritti e le pari opportunità
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”
- Direttiva 162 del 5 novembre 2021 (modifica al codice di cui al D. Lgs. n. 198/2006 e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo

Rischi corruttivi e trasparenza

Ai sensi della deliberazione dell’ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018, di approvazione dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione, che ha introdotto semplificazioni in materia di aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, per i Comuni con meno di 5.000 abitanti, come definiti dall’art. 1, co. 2 della legge 6 ottobre 2017, n. 158, il Comune, attestata l’assenza di fatti corruttivi e rilevanti modifiche organizzative, si è avvalso della facoltà di confermare, con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 28.04.2022, il Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Triennio 2022- 2024 2021/2023

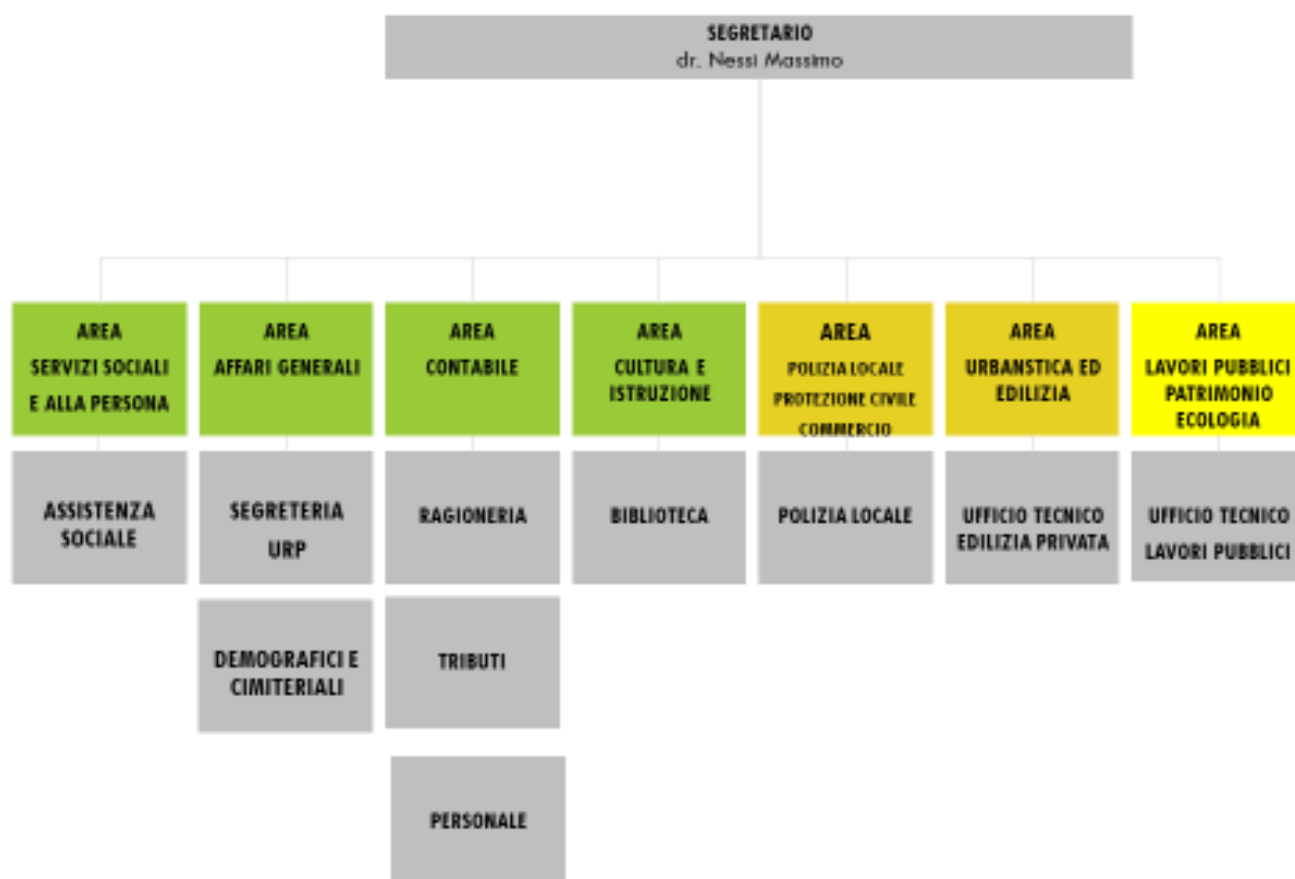
Il documento è consultabile sul sito istituzionale del Comune in “Amministrazione trasparente” al seguente link:

https://www.comune.binago.co.it/c013023/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/212

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione:

Struttura organizzativa

La giunta comunale con deliberazione n. 24 del 28.04.2022, esecutiva, ad oggetto: “Approvazione piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza - triennio 2022/2024.” ha confermato l’assetto organizzativo dell’ente come di seguito rappresentato:

Nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzione del Comune, sono pubblicati gli atti relativi all’assetto organizzativo dell’Ente, consultabili al seguente link:
https://www.comune.binago.co.it/c013023/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/210

Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Binago non ha ritenuto di procedere, nel corso dell’anno 2022, con la formale approvazione del Piano Operativo Lavoro Agile (POLA), in vista delle modifiche normative e contrattuali in via di definizione.

Pertanto, nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l’istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l’intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l’istituto del lavoro agile presso il Comune di Binago, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

MODIFICA AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 adottato con atto di G.C. n. 95 del 28.12.2021

Indice:

Premessa

Il piano triennale dei fabbisogni del personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.
Gli Enti locali ormai da anni sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale.
Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un incremento dell'età media del personale.
In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:
a) *"… Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente" (art.4 comma 2);*
b) "In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente" (art.4, comma 3);

c) "Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.

Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, **il concetto di "dotazione organica**" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma **come tetto**

massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

L'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone che "…, *i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.*

Con l'entrata in vigore del D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni,* a decorrere dal 20 aprile 2020, è possibile determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006 stabilendo la nuova metodologia di calcolo del limite di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato;

Rimangono, invece invariate le disposizioni di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, 78 in materia di assunzioni di personale a tempo determinato le quali consentono una spesa massima fissata nel 50 per centro della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

a) L'organizzazione dell'ente

Si rinvia alla precedente sezione "Struttura organizzativa".

b) Limite di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato ai sensi del D.M. 17 marzo 2020

La spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, che per il Comune di Binago, ammonta a complessivi € 676.512,94 (dato post approvazione rendiconto 2021) dettagliata di seguito:

	ANNO			
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	2022			
	ANNO		**VALORE**	**FASCIA**
Popolazione al 31 dicembre	2021		4.833	d
	ANNI		**VALORE**	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021	(a)	551.446,76 €	(I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	536.915,03 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2019		3.132.588,90 €	
	2020		3.228.454,59 €	
	2021		2.839.511,05 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			3.066.851,51 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021		39.547,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	3.027.304,51 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		18,22%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		27,20%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		31,20%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI
ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Descrizione	Anno	Rif.	Valore
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	271.980,07 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	823.426,83 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2022	(h)	26,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		(i)	139.597,91 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		(l)	0,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		(m)	139.597,91 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		(m1)	676.512,94 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n)	676.512,94 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2022	(o)	676.512,94 €

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Descrizione	Anno	Rif.	Valore
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2020		
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021		0,00 €
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2022		0,00 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022		0,00 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(p)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)		(q)	
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2022	(p) * (q)	

ENTE NON VIRTUOSO

c) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Successivamente all'approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale adottato con atto di G.C. n. 95/2021, si sono verificati eventi tali da comportare la necessità di adeguare le previsioni di assunzione a tempo indeterminato e flessibile del personale, qui riassunte:

- Dimissione a far data dal 07.07.2022 (ultimo giorno di lavoro 06.07.2022) del dipendente inquadrato in cat. C1 con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno assegnato all'area polizia locale. Il dipendente ha esercitato il diritto alla conservazione del posto di cui all'art. 20 del CCNL;
- Dimissioni del dipendente inquadrato in cat B5 con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno assegnato all'area affari generali a seguito della Determinazione n. 151/2022 del 17/08/2022 del Comune di Campione d'Italia con la quale ripristina, con decorrenza 22 agosto 2002, il rapporto di lavoro a seguito della sentenza della Corte d'Appello di Milano – Sez. Lavoro – n. 711/2022, pubblicata in data 14.07.2022, che dichiara l'illeggitimità della collocazione in disponibilità del dipendente;

A tal fine vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni, l'assunzione a tempo indeterminato del personale di seguito riportato:

ANNI 2022, 2023 e 2024

Annualità 2022:

- ✓ Soppressione posto di collaboratore amministrativo, categoria giuridica ed economica B3, con istituzione di un posto di Istruttore Amministrativo, categoria giuridica ed economica C1 Part-time, nell'area affari generali;
- ✓ n. 1 posto di **istruttore amministrativo** categoria giuridica ed economica C1 Part-time da destinare all'area affari generali. Data presunta di assunzione: entro 31 dicembre 2022;

Annualità 2023:

- ✓ n. 1 posto di categoria giuridica ed economica **C1 istruttore amministrativo** (area polizia locale) a tempo pieno in sostituzione del personale cessato in data 07.07.2022 inquadrato in cat. C nella medesima area.
  Il posto vacante sarà disponibile a far data dal 06.01.2023, **e sarà ricoperto solo qualora il personale cessato con decorrenza 07.07.2022 non eserciti il diritto di cui all'art. 20 del CCNL 21.05.2021,** mediante ricorso alle procedure di assunzione previste dalle normative vigenti in materia
- ✓ sostituzione del personale di prossimo pensionamento o cessato per altri motivi.

Annualità 2024:

✓ sostituzione del personale di prossimo pensionamento o cessato per altri motivi.

Le assunzioni sono previste a valere sugli spazi assunzioni così come di seguito dettagliato (al netto dell'IRAP):

UTILIZZO SPAZI ASSUNZIONALI (a parità di nr. Dipendenti)		
Anno 2022	**C/1 - Nuova assunzione**	**Utilizzo facoltà assunzionali**
Costo omnicomprensivo (oneri e IRAP inclusi)	15.800,00	
(-) PEO che rimane a disposizione nel f.do incentivante		
(-) IRAP voce esclusa dalla spesa di personale ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali	1.000,00	
SPESA NETTA	14.800,00	14.800,00
Anno 2023		
Costo omnicomprensivo (oneri e IRAP inclusi)		
(-) PEO che rimane a disposizione nel f.do incentivante		
(-) IRAP voce esclusa dalla spesa di personale ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali		
SPESA NETTA	-	14.800,00
UTILIZZO SPAZI ASSUNZIONALI (COMPONENTE ESCLUSA DAL LIMITE TRIENNIO 2011/2013		29.600,00
PROIEZIONE RESIDUI SPAZI ASSUNZIONALI (TUTTE LE VOCI SONO AL NETTO DELL'IRAP)		
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato		261.660,55
UTILIZZO SPAZI ASSUNZIONALI C/1 ANNO 2022		14.800,00
RESIDUE FACOLTA' ASSUNZIONALI		246.860,55

d) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Nell’ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2022/2024 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, le seguenti figure:

ANNO 2022, 2023 E 2024

- Personale di altro ente ai sensi della Legge 30.12.2004 n. 311, art. 1, comma 557;

e) I costi del fabbisogno di personale triennio 2022/2024 (*)

La spesa totale per l’attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 è ***inferiore*** alla spesa potenziale massima come dimostrato dal quadro sopra riportato;

spesa di personale su base annua (al netto IRAP)			
descrizione	**2022**	**2023**	**2024**
macroaggregato 101	589.259,80	590.387,00	590.387,00
macroaggregato 103	1.350,00	1.200,00	1.200,00
altre spese (vigilanza intercomunale)	16.000,00	16.000,00	16.000,00
C1 part-time 18 ore su base annua	14.800,00	14.800,00	14.800,00
Spesa totale (A)(=)	621.409,80	622.387,00	622.387,00
Limite di spesa per nuove assunzioni a tempo intetermінato (B)	**676.512,94**	**676.512,94**	**676.512,94**
Differenza (A-B)	- 55.103,14	- 54.125,94	- 54.125,94

(*) IRAP esclusa

f) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica (**)

Descrizione	Media 2011/2013	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Spese macroaggregato 101	€ 570.297,15	€ 604.059,80	€ 605.187,00	€ 605.187,00
Spese macroaggregato 103	€ 8.818,04	€ 1.350,00	€ 1.200,00	€ 1.200,00
Irap macroaggregato 102	€ 35.776,67	€ 37.795,00	€ 38.007,00	€ 38.007,00
Altre spese: vigilanza intercomunale	€ 0,00	€ 16.000,00	€ 16.000,00	€ 16.000,00
Totale spese di personale (A)	**€ 614.891,86**	**€ 659.204,80**	**€ 660.394,00**	**€ 660.394,00**
(-) Componenti escluse (B)		€ 34.711,00	€ 29.515,00	€ 29.515,00
(-) Oneri per rinnovi contrattuale (B)		€ 5.908,00	€ 6.122,00	€ 6.122,00
(-) ONERI PER NUOVA ASSUNZIONE A VALERE SUGLI SPAZI ASSUNZIONALI IRAP INCLUSA (B)		€ 15.800,00	€ 15.800,00	€ 15.800,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	**€ 614.891,86**	**€ 602.785,80**	**€ 608.957,00**	**€ 608.957,00**
		-€ 12.106,06	*-€ 5.934,86*	*-€ 5.934,86*
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562		*rispettato*	*rispettato*	*rispettato*

(**) irap inclusa

MODIFICA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA

AREA/SERVIZIO	Uffici	Dotazione organica	Cat. giur.	n° posti	
				Coperti	Vacanti
SERVIZI SOCIALI E ALLA PERSONA	ASISTENZA SOCIALE	Istruttore Dir. - Assist. Sociale	D	1	
		Istruttore Amm. Servizi Cimiteriali (30 ore)	C	1	
AFFARI GENERALI	DEMOGRAFICI - CIMITERIALI	Collaboratore Amministrativo	B3	1	
		Collaboratore Amministrativo	B3	1	
	SEGRETERIA - URP	Istruttore Direttivo	D		1
		Istruttore Amministrativo	C	1	
		Istruttore amministrativo part time	C		1
		Collaboratore Amministrativo	B3		1
		Istruttore Amministrativo	C	1	
CONTABILE	PERSONALE RAGIONERIA TRIBUTI	Istruttore Direttivo Rag. Contabile	D1	1	
		Istruttore Amm. - Rag. Contabile	C	1	
CULTURA E ISTRUZIONE	BIBLIOTECA	Istr. Assis. Biblioteca / part-time (72%)	C	1	
POLIZIA LOCALE - COMMERCIO - PROTEZIONE CIVILE	POLIZIA LOCALE	Istrutture Direttivo di P.L.	D		1
		Istruttore Amm. Agente di P.L.	C	1	
		Istruttore Amm. Agente di P.L.	C		1
URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA	Urbanistica ed Edilizia Privata	Istrutt. Direttivo - Tecnico Comun.	D	1	
LAVORI PUBBLICI - PATRIMONIO - ECOLOGIA	Lavori Pubblici - Ecologia - Patrimonio	Istrutt. Direttivo - Tecnico Comun.	D3	1	
		Istruttore Amministrativo	C	1	
		Operaio specializzato	B3	1	
	TOTALE			14	5

PIANO OCCUPAZIONALE 2022-2024

ANNO 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento1						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Mobilità volontaria	
C/1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Area Affari generali	PT	X (*)						Entro il 31/12/2022

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento[1]						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	………..	
C/1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO *Posto disponibile a far data dal 06.01.2023. Sarà ricoperto solo qualora il personale cessato, con decorrenza 07.07.2022, non eserciti il diritto di cui all'art. 20 del CCNL 21.05.2021*	Area polizia locale	TP	X (*)						Entro 01/04/2023
sostituzione del personale di prossimo pensionamento o cessato per altri motivi										

ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento[1]						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	………..	
sostituzione del personale di prossimo pensionamento o cessato per altri motivi										

1 Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

La programmazione della formazione del personale dell'Ente

Si rimanda all'art. 2 "Formazione ed aggiornamento professionali" dell'accordo "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Binago per gli anni 2021 – 2022 - 2023 (triennio)" qui riportato:

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.
2. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
3. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti (deliberazione di G.C. n. n. 4/2013 ad oggetto: "Disposizioni sull'utilizzo del mezzo proprio per ragioni di servizio da parte dei dipendenti e/o rimborso spese").
4. Per la formazione del personale l'Ente può ricorrere anche a metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.